Strego actu
AVRIL/JUIN 2014
N° 01

LE DOSSIER

Rupture conventionnelle :

mode d'emploi... Page 7

ACTU SOCIALE

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Page 3

ACTU FISCALE

VENDRE UN BIEN IMMOBILIER EN 2014
Page 4

PAROLE D'ENTREPRENEUR

LAURENT FABERT
services Zootiz.com
Page 11

Strego
EXPERTISE SOCIALE
Gestion des salaires,
déclaratif social,
ressources humaines,
de l'embauche à la rupture
de contrat d'un salarié...
Pensez Strego

SOMMAIRE

Actualité Sociale

Réforme de la formation professionnelle *p.3*

Clause de non-concurrence *p.6*

Actualité Fiscale

Vendre un bien immobilier en 2014 *p.4*

Le dossier

Rupture conventionnelle : Mode d'emploi *p.7*

Parole d'entrepreneur

Laurent Fabert Services Zoutiz.com *p.11*

Patrimoine

Vendre des titres de société *p.12*

Juridique

Se porter caution *p.13*

Indicateurs *p.14*

Événements Strego *p.15*

Bon à savoir *p.16*

Strego actu

Directeur de publication : Patrick Bouillet, **comité de rédaction :** Jean-François et Céline Menguy (Weblex), Laure Bernuau Diakov, Dominique Grangereau, Olivier Feys, Liliane Coutantin, **secrétaire de rédaction :** Isabelle Gautier, **maquettistes :** Nicolas Dady, Julie Moreau, **illustrateur** : Afif Khaled, **diffusion/ promotion :** Strego - DMC2 - 02 41 66 77 88, **service abonnement clients :** info@strego.fr.

Photos non contractuelles - toute reproduction interdite.

EDITO

L'adage « trop d'information tue l'information » prend aujourd'hui tout son sens. Dans le foisonnement disponible sur tous les médias, en temps quasi réel, avoir accès à des contenus réguliers, qualifiés et vérifiés est un atout précieux.

Comme nous vous l'annoncions dans un récent courrier, votre Strego info a fait peau neuve et vous découvrirez ces nouveautés dans les pages qui suivent.

En vous proposant désormais trois supports disposant de rythmes de diffusion différents (« La petite histoire du jour » hebdomadaire, « le fil d'actu » mensuel et le « Strego actu » trimestriel) nous souhaitons « coller » au mieux à vos attentes d'informations pertinentes pour votre activité.

L'accent est mis, dans ce 1er numéro, actualité oblige, sur des thématiques à dominante sociale, et notamment :

- *la rupture conventionnelle, qui donne lieu à une jurisprudence abondante,*
- *la formation professionnelle et les changements à venir issus de la récente Loi du 5 mars 2014,*
- *la date butoir du 30 juin 2014 pour la mise en conformité des contrats de prévoyance des entreprises, en vue du maintien des exonérations de cotisations sociales.*

Autant de sujets qui méritent quelques développements que vous pourrez consulter au fil de ces pages…

Je vous remercie par avance de vos avis et souhaits d'évolution de ces différents supports que vous pouvez nous adresser sur l'adresse mail : info@strego.fr.

Bonne lecture

Yves Guibreteau
Président Strego

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DES BOULEVERSEMENTS EN VUE POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

La Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été publiée au Journal Officiel le 6 mars 2014. Que faut-il savoir à ce sujet ?

Cette nouvelle Loi, qui transpose l'accord national interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013, contient diverses dispositions qui intéressent non seulement la formation professionnelle, mais aussi l'alternance, l'apprentissage, le temps partiel, le financement et la représentativité syndicale et patronale, etc. S'agissant de la formation professionnelle, voici les mesures phares de cette nouvelle réforme.

EN CE QUI CONCERNE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les principales dispositions sont les suivantes :

→ un compte personnel de formation est mis en place et devra être opérationnel dès le 1er janvier 2015. Amené à remplacer l'actuel droit individuel à la formation, il suivra le salarié jusqu'au départ en retraite et lui permettra de bénéficier d'un crédit d'heures de formation (ce compte sera crédité d'un nombre d'heures chaque année, jusqu'à un maximum de 150 heures sur 7 ans et demi) ;

→ un entretien professionnel avec l'employeur aura lieu tous les 2 ans, l'objectif étant d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi (attention : il faut distinguer cet entretien de l'entretien annuel qui porte sur l'évaluation du travail du salarié) ;

→ le financement de la formation va être remanié : une contribution unique sera versée à un organisme collecteur, égale à 0,55 % (pour les entreprises de moins de 10 salariés) ou 1 % (pour les entreprises d'au moins 10 salariés) de la masse salariale (réforme applicable aux contributions dues au titre des rémunérations versées à partir du 1er janvier 2015) ;

→ un volet intéresse également l'apprentissage, avec notamment la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un CDI.

AU MENU DE CETTE NOUVELLE REFORME

Suppression à venir du DIF remplacé par un futur compte personnel de formation, remaniement du financement de la formation professionnelle continue, mise en place d'un nouvel entretien professionnel tous les 2 ans avec le salarié, etc.

VENDRE UN BIEN IMMOBILIER EN 2014
AGIR AVANT LE 31 AOÛT 2014 !

Hormis dans certains cas (vente de la résidence principale par exemple), la vente d'un bien immobilier est soumise à l'impôt. Mais les modalités particulières de calcul de la plus-value imposable peuvent atténuer le coût fiscal d'une vente, surtout si vous vendez avant le 31 août 2014. Pourquoi ?

Réaliser une plus-value immobilière entraîne, pour autant qu'elle ne bénéficie évidemment pas d'une exonération spéciale, une taxation à l'impôt sur le revenu (IR), au taux de 19 %, et le paiement de prélèvements sociaux (calculés au taux global de 15,5 %). Mais, grâce à l'application d'un abattement pour durée de détention, cette imposition peut être fortement atténuée. Cet abattement pour durée de détention sera égal à :

→ Pour l'IR, 6 % pour chaque année de détention au-delà de la 5ème et jusqu'à la 21ème et 4 % pour la 22ème année révolue de détention : autrement dit, vous ne paierez pas du tout d'impôt sur la plus-value si vous détenez le bien vendu depuis au moins 22 ans !

→ Pour les prélèvements sociaux, 1,65 % pour chaque année de détention au-delà de la 5ème et jusqu'à la 21ème, 1,60 % pour la 22ème année de détention et 9 % pour chaque année au-delà de la 22ème : autrement dit, vous ne paierez pas du tout de prélèvements sociaux, si vous détenez le bien vendu depuis au moins 30 ans cette fois !

UN ABATTEMENT EXCEPTIONNEL

En plus de cet abattement pour durée de détention, vous pourrez bénéficier d'un abattement exceptionnel de 25 % supplémentaire, pour le calcul tant de l'IR que des prélèvements sociaux. Applicable quelle que soit la durée de détention du bien vendu, vous ne pourrez en profiter que si :

→ vous vendez votre bien avant le 31 août 2014 (sauf exception pour les ventes de biens destinés à être démolis et situés dans certaines communes appartenant aux zones d'urbanisation continue de plus de 50 000 habitants qui pourront en bénéficier jusqu'en 2016) ;

→ vous ne vendez pas votre bien à une personne « liée » : il s'agira de votre conjoint, partenaire ou concubin, un de vos parents ou un enfant, ou encore une société dans laquelle vous (ou l'une des personnes précitées) êtes associé ou le devenez à l'occasion de cette vente.

⚠ **Attention :** si le montant de la plus-value nette imposable excède 50 000 €, vous serez redevable d'une surtaxe spéciale (ce seuil s'apprécie toutefois après prise en compte de l'abattement pour durée de détention et de l'abattement de 25 %).

LE 1ER SEPTEMBRE, IL SERA TROP TARD...

Si vous vendez votre bien immobilier avant le 31 août 2014, vous bénéficierez d'un abattement exceptionnel de 25 % sur le montant de votre plus-value imposable, en plus de l'abattement pour durée de détention.

VENDRE UN BIEN IMMOBILIER EN 2014
DES RÈGLES DIFFÉRENTES POUR LES TERRAINS À BATIR

Si vous vendez aujourd'hui un terrain â bâtir, comment sera calculée la plus-value qui sera soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux ?

La vente d'un terrain à bâtir est soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux, au taux global de 34,5 %, comme pour les autres ventes de biens immobiliers. Mais les modalités de calcul de la plus-value imposable seront toutefois différentes.

Et, bonne nouvelle, alors que le gouvernement envisageait un durcissement de la fiscalité applicable aux terrains à bâtir, le conseil constitutionnel a maintenu le bénéfice de l'abattement pour durée de détention. Mais comme rien n'est jamais simple, les taux applicables ne sont pas les mêmes que pour l'immobilier bâti.
Pour calculer le montant de la plus-value soumise tant à l'IR qu'aux prélèvements sociaux, vous pourrez tenir compte d'un abattement de :

→ 2 % pour chaque année de détention au-delà de la 5ème ;
→ 4 % pour chaque année au-delà de la 17ème ;
→ 8 % pour chaque année au-delà de la 24ème.

Vous ne paierez donc, ni d'impôt sur le revenu, ni de prélèvements sociaux, si vous détenez le terrain à bâtir vendu depuis au moins 30 ans.

PAS D'ABATTEMENT EXCEPTIONNEL

Alors que la vente d'un bien immobilier bénéficie d'un abattement temporaire de 25 %, si la vente est réalisée avant le 31 août 2014, cet abattement exceptionnel ne s'appliquera pas pour les ventes de terrains à bâtir.
Faites le point également sur le coût éventuel des taxes (communale et/ou nationale) sur les cessions de terrains devenus constructibles, qui peuvent s'appliquer aux plus-values importantes réalisées à l'occasion de la vente d'un terrain à bâtir (des exonérations sont prévues, notamment pour les terrains classés constructibles depuis plus de 18 ans).

30 ANS ET PLUS... LE BEL ÂGE !

La vente d'un terrain à bâtir sera exonérée d'impôt et de prélèvements sociaux si vous le détenez depuis au moins 30 ans.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

RENONCER À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE : MODE D'EMPLOI

De nombreux contrats de travail prévoient aujourd'hui une clause de non-concurrence. Pour qu'elle soit valable, elle doit comporter une contrepartie financière. Mais il est possible de renoncer à cette clause de non-concurrence et éviter ainsi de verser cette contrepartie financière. Encore faut-il le faire au bon moment…

Prévoir une clause de non-concurrence dans un contrat de travail, qui n'a, rappelons-le, aucun caractère obligatoire, aura pour objectif d'interdire au salarié, une fois son contrat de travail rompu, d'exercer une activité concurrente à celle de votre entreprise susceptible de vous porter préjudice. Mais parce que cette clause va restreindre la liberté de travail de votre (ex)salarié, elle est soumise à des conditions de validité très strictes.

Une telle clause ne sera donc valable que si elle vise la protection légitime des intérêts de l'entreprise, si elle est limitée dans le temps et dans l'espace et si elle comporte une contrepartie financière (déterminée et appréciée au regard de l'atteinte à la liberté professionnelle du salarié qu'elle induit).

LES CONSEQUENCES D'UNE RENONCIATION TARDIVE

Si vous renoncez à la clause de non-concurrence, vous libérez le salarié de l'interdiction de concurrence et vous vous libérez de l'obligation de verser l'indemnité compensatrice. Mais vous ne pourrez renoncer à cette clause que si cette renonciation est prévue dans le contrat de travail ou votre convention collective. A défaut, une telle renonciation ne sera possible qu'avec l'accord du salarié.

Respectez les conditions et modalités de renonciation prévues au contrat ou dans la convention collective, et notamment le délai qui vous est imparti pour le faire : une renonciation tardive ne vous exonérera pas du versement de l'indemnité compensatrice (d'où l'intérêt, en outre, de formaliser cette renonciation par écrit pour lui conférer une date certaine).

Notez que si aucun délai n'est précisé dans le contrat ou la convention collective, vous devez renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise (arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 13 mars 2013, n° 11-21150). Attention si vous dispensez votre salarié d'effectuer totalement ou partiellement son préavis…

APRÈS L'HEURE, C'EST PLUS L'HEURE !

Une renonciation tardive à la clause de non-concurrence ne vous dispensera pas du versement de l'indemnité. Consultez le contrat de travail ou votre convention collective sur ce point ; si rien n'est prévu, renoncez au plus tard à la date du départ effectif du salarié.

AVRIL/JUIN 2014 n°01

LE DOSSIER

RUPTURE CONVENTIONNELLE : MODE D'EMPLOI

Sécurisez les ruptures conventionnelles

RUPTURE CONVENTIONNELLE : MODE D'EMPLOI

SÉCURISEZ LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

De plus en plus de contentieux visent aujourd'hui les ruptures conventionnelles, de quoi inciter les entreprises à sécuriser ce mode de rupture du contrat de travail. Que devez-vous savoir pour sécuriser au mieux une rupture conventionnelle?

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable du contrat de travail : applicable aux CDI, cette procédure permet de rompre le contrat de travail d'un commun accord avec le salarié. Formule relativement souple de rupture du contrat de travail, cette procédure obéit à des règles strictes.

UN CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ

Vous ne pouvez pas imposer une rupture conventionnelle à un collaborateur, ni l'inciter d'une quelconque manière à signer une convention de ce type. Même s'il a été admis que l'existence d'un litige entre un employeur et un salarié n'est pas de nature, à lui seul, à affecter la validité de la rupture conventionnelle, il faut toujours être en mesure d'établir que le salarié a consenti librement à cette rupture conventionnelle (arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 15 janvier 2014, n° 12-23942).

PRÉVOIR DES ENTRETIENS AVEC LE SALARIÉ

La première étape de la procédure consiste en un entretien avec le salarié, au cours duquel vous déterminerez le principe et les modalités de la rupture conventionnelle. Il est même conseillé de prévoir plusieurs entretiens, afin de vous assurer (et de justifier) du consentement libre et éclairé du salarié.

Pensez à l'informer qu'il peut solliciter les services de Pôle Emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en toute connaissance de cause.

Mettez à profit ces différents entretiens pour vous mettre d'accord sur la date de la rupture du contrat (qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la rupture par l'autorité administrative), le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, les avantages dont bénéficie le salarié (informations relatives au DIF et à la portabilité de la prévoyance, modalités de remise, le cas échéant, de l'ordinateur portable, du téléphone, du véhicule de fonction, etc.).
Aucune forme précise n'est exigée pour convoquer le salarié à l'entretien.

S'il est démontré que le consentement du salarié n'est pas donné librement, la rupture conventionnelle pourra être remise en cause : le salarié pourra demander à ce que cette rupture soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Précisez la date et l'heure de l'entretien et la possibilité qu'il a de se faire assister (sachez que les juges ont admis qu'un défaut d'information sur ce dernier point n'entraîne pas nécessairement la nullité de la rupture conventionnelle, si aucune preuve d'un vice du consentement n'est apportée par le salarié – arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 29 janvier 2014, n° 12-27594).

Pour information, sachez que le salarié peut se faire assister par une personne de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller choisi sur une liste fixée par l'administration. S'il choisit de l'être, vous pourrez alors vous-même être assisté (par une personne de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne de votre organisation syndicale ou un autre employeur de la même branche).

Notez que, dans tous les cas, ce ne peut pas être un avocat.

CONCLURE UNE CONVENTION

Vous formaliserez la rupture conventionnelle au moyen d'une convention, dans laquelle vous indiquerez notamment le montant de l'indemnité de rupture dont bénéficie le salarié ainsi que la date de la rupture envisagée du contrat de travail (fixée au plus tôt au lendemain du jour de l'homologation). Il faut noter que le formulaire d'homologation contient, dans sa partie 3, la convention de rupture. Mais vous pouvez rédiger une convention de rupture à part et la joindre au formulaire.

Afin de se prémunir contre les décisions trop hâtives, la Loi impose un délai de 15 jours pour se rétracter : ce délai court à compter de la signature de la convention, qui peut intervenir à l'issue de l'entretien (arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 3 juillet 2013, n° 12-19268). Sachez qu'une erreur dans le décompte du délai de 15 jours n'entraîne pas nécessairement la nullité de la rupture conventionnelle (sauf s'il est démontré que cette erreur a vicié le consentement du salarié ou l'a privé d'exercer son droit de rétractation – arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 29 janvier 2014, n° 12-24539).

En cas de rétractation (formulée par écrit et remise en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec AR pour attester de sa date de réception), exercée par vous-même ou le salarié, le processus de la rupture conventionnelle est rompu.

Le salarié doit vous informer en temps utile de son choix de se faire assister, pour que vous puissiez vous-même vous organiser, le cas échéant, et l'informer à votre tour de votre choix d'être assisté.

FAIRE HOMOLOGUER LA CONVENTION

Une fois le délai de rétraction écoulé, vous devez faire homologuer la rupture conventionnelle par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi : complétez le formulaire prévu à cet effet, cette formalité étant possible en ligne via le site www.telerc.travail.gouv.fr.

La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour se prononcer sur cette rupture conventionnelle (pour calculer ce délai, ne tenez pas compte des dimanches et jours fériés) : elle va s'assurer du respect du consentement des parties et des conditions de mise en place de la rupture conventionnelle. Elle notifiera à l'entreprise et au salarié, l'acceptation ou le rejet de la demande (tout rejet doit être motivé) ; à défaut de notification dans le délai de 15 jours, l'homologation est réputée acquise.

Remettez un exemplaire de cette convention au salarié ; à défaut, la rupture conventionnelle sera réputée nulle : la rupture du contrat de travail emportera alors toutes les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 6 février 2013, n°11-27000).

Sachez que la rupture du contrat de travail ne peut pas intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. Faites attention au décompte du délai de 15 jours. Ce délai court à compter du lendemain du jour ouvrable de la réception de la demande d'homologation et expire le dernier jour ouvrable du délai prévu pour instruire votre demande. Concrètement, pour une demande reçue par la DIRECCTE le 10 mars 2014, le délai commence à courir le 11 mars 2014 et s'achève le 27 mars 2014.

Notez que si la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé, elle devra faire l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail (au moyen d'un formulaire spécifique).

QUELLES INDEMNITÉS POUR LE SALARIÉ ?

Le salarié doit bénéficier d'une indemnité qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (un prorata s'applique pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté). Il doit, en outre, avoir droit à une indemnité compensatrice de congés payés.
Pensez à lui remettre son certificat de travail, son solde de tout compte et son attestation Pôle Emploi (puisqu'il peut bénéficier d'une allocation chômage), et pensez à l'informer de ses droits en matière de DIF et de portabilité des couvertures santé et prévoyance.

Attention aux délais : une fois la convention signée, un 1er délai de rétractation de 15 jours court. À l'issue, vous demandez l'homologation de la rupture, l'administration disposant d'un nouveau délai de 15 pour se prononcer. Ce n'est qu'au lendemain du jour de l'homologation que peut intervenir, au plus tôt, la rupture du contrat.

PAROLE D'ENTREPRENEUR

LAURENT FABERT
SERVICES ZOUTIZ.COM

STREGO : ZOUTIZ C'EST QUOI ?

Zoutiz, c'est un service géolocalisé et un guide d'achat local en ligne et sur mobile. Le principe est simple, il nous est arrivé à tous de nous demander où trouver un produit et de faire des kilomètres pour le trouver, c'est de ce constat qu'est née l'idée. Jusqu'à présent, il n'existait pas de solution technique qui permettait aux professionnels de communiquer simplement en indiquant aux consommateurs quels produits sont disponibles dans leurs points de vente. Pourtant, la recherche d'informations sur les produits à proximité est un enjeu important, surtout à une époque où chacun est en permanence connecté via son téléphone.
Zoutiz, c'est également le Réseau Social des consommateurs où chacun peut échanger avec ses amis et donner son avis sur des produits, des marques et leur indiquer où pouvoir les acheter à proximité.

STREGO : POURQUOI NOUS AVOIR CHOISI POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS CE PROJET DE CRÉATION D'ENTREPRISE ?

La création d'entreprise est aujourd'hui une aventure compliquée qu'il faut bien préparer. Sa réussite passe nécessairement par la constitution d'une équipe compétente. Le choix d'un cabinet comptable à taille humaine est un élément important dans la gestion d'une entreprise en création.
Nous avons immédiatement été séduit par Dominique Grangereau, expert-comptable, responsable du bureau de Strego Rochefort qui a su nous écouter, prendre en compte nos problématiques, analyser nos besoins et apporter une expertise fiable dans un rôle de conseil et d'aide à la décision.

STREGO : QU'EST CE QUE STREGO VOUS A APPORTÉ DANS CETTE PHASE IMPORTANTE DE CRÉATION ?

Après un premier rendez-vous et très rapidement, Strego nous a mis en place les outils d'aide à la gestion de l'entreprise.
Il a participé également à la constitution d'un Business Plan pour la recherche de partenaires financiers et bancaires et a activement proposé des rendez-vous avec des spécialistes dans des domaines aussi variés que la propriété industrielle, le courtage financier, les assurances professionnelles, la fiscalité internationale…

STREGO : QU'AVEZ-VOUS PENSÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ ?

Dominique Grangereau et son équipe ont tout de suite compris et assimilé les différentes phases de notre développement. C'est un atout majeur.
Sa disponibilité, son expertise, ses conseils prodigués aux moments des grandes prises de décision pour le développement de l'entreprise ont été des facteurs primordiaux. Il est devenu un membre de l'équipe à part entière et nous aide à piloter notre développement. Il est force de proposition, à l'écoute de ses clients et des besoins exprimés.
Nous sommes ravis de cette « association » et souhaitons à tous les porteurs de projets de rencontrer des spécialistes d'une telle qualité humaine et professionnelle.

LENALEX SAS

Site internet : www.zoutiz.com

Pour toute information sur les offres de services Zoutiz, contactez-nous au : 09 66 88 47 54

VENDRE DES TITRES DE SOCIÉTÉ
L'HEURE DE LA RETRAITE A SONNÉ ?

Votre décision est prise : vous envisagez de vendre les titres de votre société et de faire valoir vos droits à la retraite. Entre autres questions, vous vous interrogez sur le coût fiscal de cette vente, à titre personnel. Bonne nouvelle : depuis le 1er janvier 2014, un nouveau dispositif, particulièrement avantageux, est mis en place…

La Loi de Finances pour 2014 a une nouvelle fois réformé la fiscalité appliquée aux ventes de titres de sociétés : si les gains nets sont toujours soumis à l'impôt sur le revenu, par application du barème progressif, et aux prélèvements sociaux (au taux global de 15,5 %), le montant effectivement imposable est diminué d'un abattement : il est de 50 % si vous détenez vos titres depuis au moins 2 ans et 65 % si vous détenez vos titres depuis au moins 8 ans à la date de la vente.
Mais si la vente de vos titres est liée à votre départ en retraite, vous pourrez bénéficier d'une fiscalité encore plus avantageuse :

→ votre plus-value sera tout d'abord diminuée d'un abattement fixe de 500 000 € ;

→ le surplus éventuel sera, quant à lui, diminué d'un abattement dit « majoré », égal à :
- 50 % si vous détenez vos titres depuis au moins 1 an et moins de 4 ans à la date de la vente ;
- 65 % si vous détenez vos titres depuis au moins 4 ans et moins de 8 ans ;
- 85 % si vous détenez vos titres depuis au moins 8 ans à la date de la vente.

DES CONDITIONS A RESPECTER

Il n'existe pas de dispositif fiscal avantageux digne de ce nom sans que des conditions strictes soient prévues, conditions qui vont ici concerner tant votre société que vous-même.

Retenez que votre société doit, entre autres conditions, répondre aux caractéristiques d'une PME* et être soumise à l'impôt sur les sociétés. Quant à vous, vous devez :

→ pendant les 5 années précédant la vente, avoir été dirigeant de la société et avoir détenu au moins 25 % de son capital (directement ou indirectement) ;
→ cesser toute fonction dans la société et faire valoir vos droits à la retraite (dans les 2 ans suivant ou précédant la vente).

Attention, si vous vendez vos titres à une société, vous ne devez pas détenir de titres de cette société (au moment de la vente et dans les 3 années qui suivent).

** Une PME est une société qui répond aux critères suivants : employer moins de 250 salariés, avoir un total de bilan inférieur à 43 M€ ou réaliser un chiffre d'affaires inférieur à 50 M€, être détenue à hauteur de 75 % au moins par des personnes physiques, ou d'autres sociétés répondant elles-mêmes à ces critères.*

LA RETRAITE... FISCALEMENT C'EST MAINTENANT

Aujourd'hui, vendre vos titres à l'occasion de votre départ à la retraite est fiscalement avantageux : tenez compte d'un 1er abattement de 500 000 €, puis d'un 2nd abattement variable en fonction de la durée de détention de vos titres, pouvant aller jusqu'à 85 % !

SE PORTER CAUTION
UN FORMALISME TRÈS PRÉCIS DOIT ÊTRE RESPECTÉ !

De nombreuses décisions de justice sont venues récemment apporter des éclairages très intéressants sur la validité des actes de cautionnement souscrits par des dirigeants d'entreprise. Faut-il relire vos engagements de cautions ?

Une banque a consenti un prêt professionnel à une société, garanti par le cautionnement solidaire de son dirigeant. A la suite de la défaillance de la société, la banque a mis en demeure le dirigeant de payer les sommes dues. Mais ce dernier a opposé à la banque la nullité de l'engagement de caution. Il a effectivement relevé que sa signature figurait, non pas après la formule manuscrite qui doit être obligatoirement reproduite dans l'acte, mais avant. Le juge, dans cette affaire, n'a pu que confirmer la nullité de l'engagement de caution (arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, du 17 septembre 2013, n° 12-13577).

Voilà un exemple qui démontre que la mise en place d'un engagement de caution obéit à des règles strictes et un formalisme rigoureux. Voici quelques rappels à ce sujet.

UNE FORMULE MANUSCRITE À REPRODUIRE

Toute personne qui s'engage en qualité de caution solidaire envers un créancier professionnel doit faire précéder sa signature des mentions suivantes, réécrites à la main : *« En me portant caution de XX, dans la limite de la somme de XX €, couvrant le paiement du principal, des intérêts et, le cas échéant, des pénalités ou intérêts de retard et pour la durée de XX, je m'engage à rembourser au prêteur les sommes dues sur mes revenus et mes biens si XX n'y satisfait pas lui-même ».*

« En renonçant au bénéfice de discussion défini à l'article 2298 du Code Civil et en m'obligeant solidairement avec XX, je m'engage à rembourser le créancier sans pouvoir exiger qu'il poursuive préalablement XX ».

La nullité du cautionnement sera acquise si les mentions reproduites dans l'acte ne sont pas conformes à ces dispositions légales (sauf s'il s'agit d'une simple erreur matérielle qui n'affecte pas la portée de votre engagement). Mais attention : si vous exécutez volontairement un engagement de caution, tout en étant parfaitement au courant que l'engagement est nul parce que les mentions font défaut, vous ne pourrez pas solliciter la nullité de l'acte (arrêt de la Cour de Cassation, chambre commerciale, du 5 février 2013, n° 12-11720).

TOUT EST DANS LA FORME

Dans l'hypothèse où vous seriez amené à devoir rembourser, en qualité de caution, un emprunt souscrit par votre entreprise, analysez précisément l'acte qui doit obéir à un formalisme précis, sous peine de ne pas être valable.

INDICATEURS

JOURS FÉRIÉS 2014

En 2014, les dates des jours fériés sont les suivantes :	
Jour de l'An	mercredi 1er Janvier
Lundi de Pâques	lundi 21 avril
Fête du Travail	jeudi 1er mai
Victoire de 1945	jeudi 8 mai
Ascension	jeudi 29 mai
Pentecôte	lundi 9 juin
Fête Nationale	lundi 14 juillet
Assomption	vendredi 15 août
Toussaint	samedi 1er novembre
Armistice de 1918	mardi 11 novembre
Noël	jeudi 25 décembre

D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, de l'Alsace et de la Moselle qui bénéficient également du Vendredi Saint et du 26 décembre.

SMIC

DATE D'EFFET	SMIC HORAIRE	SMIC BASE (35H PAR SEMAINE)
01.01.2014	9,53 €	1 445,38 €
JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 17 ANS		
01.01.2014	7,62 €	1 155,70 €
JEUNES TRAVAILLEURS DE 17 ET 18 ANS		
01.01.2014	8,58 €	1 301,30 €

Le montant du minimum garanti est fixé, quant à lui, à 3,51 € au 1er janvier 2014.

PLAFOND SÉCU 2014

PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE
PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2014 AU 31.12.2014

ANNEE	TRIMESTRE	MOIS	QUINZAINE	SEMAINE	JOUR	HEURE *
37 548 €	9 387 €	3 129 €	1 565 €	722 €	172 €	23 €

** pour une durée de travail inférieure à 5 heures.*

BARÈME KILOMÉTRIQUE VOITURES APPLICABLE AUX REVENUS PERÇUS AU TITRE DE 2013

CV	De 0 à 5 000 Kms	De 5 001 à 20 000 Kms	Plus de 20 000 Kms
3 et -	0,408 x km	(0,244 x km) + 820	0,285 x km
4	0,491 x km	(0,276 x km) + 1 077	0,330 x km
5	0,540 x km	(0,303 x km) + 1 182	0,362 x km
6	0,565 x km	(0,318 x km) + 1 238	0,380 x km
7 et +	0,592 x km	(0,335 x km) + 1 282	0,399 x km

Sources : BOFiP-Impôts-BOI-BAREME-000001 – Mise à jour du 27 mars 2014

TAUX D'INTÉRÊT LÉGAL

ANNÉE	TAUX
2014	0,04 %
2013	0,04 %
2012	0,71 %

DATES LIMITES DE DÉPÔT DES DÉCLARATIONS DE REVENUS

DÉCLARATIONS DÉPOSÉES SOUS FORMAT PAPIER		
Mardi 20 mai à minuit		
DÉCLARATIONS SOUSCRITES EN LIGNE		
Ouverture du service de déclaration en ligne : mercredi 16 avril		
Date limite de souscription de la déclaration de revenus :		
Départements 01 à 19 : 27/05 minuit	Départements 20 à 49 : 03/06 minuit	Départements 50 à 974/976 : 10/06 minuit

ÉVÉNEMENT STREGO

OUVERTURE BUREAU
SAINTE-PAZANNE (44)

Le 16 février dernier, un nouveau bureau Strego a vu le jour au 2 bis rue du Général De Gaulle à Sainte-Pazanne.

Sous la direction de Vinciane Béchu, c'est le 44ième bureau Strego dans le grand ouest de la France, qui vient renforcer le maillage du territoire et accentuer la proximité.

Contacts : 02 51 70 00 33
Strego.stpazanne@strego.fr

DÉMÉNAGEMENT
DE NOTRE BUREAU DE LOUDUN (86)

Strego Loudun vient d'emménager dans un espace convivial entièrement refait à neuf.

Venez visiter notre nouvel aménagement situé désormais au 53 avenue du Docteur André Colas, à la sortie de la ville de Loudun. Jean-Noël Bidaud et Lucie André Gommier vous y accueilleront.

Contacts : 05 49 98 10 63
Strego.loudun@strego.fr

STREGO GALERIE
EXPOSITION DU 16 MAI AU 6 JUIN 2014

Strego Angers transforme son hall en galerie d'art et accueille les oeuvres photographiques de Dany S.

Moderne et contemporain, Strego a fait de ce lieu un espace idéal pour y exposer des œuvres d'horizons variés.
En mai, venez découvrir notre artiste angevine...

Strego Angers - 4 rue Papiau de la Verrie 49009 ANGERS
du lundi au jeudi 8h-12h/13h30-17h30 le vendredi 8h12h/13h30-16h30

BON À SAVOIR !

TEMPS PARTIEL 24H MINIMUM...

Normalement obligatoire, la durée minimum de 24 heures par semaine applicable aux contrats de travail à temps partiel est suspendue entre le 22 janvier et le 30 juin 2014. Explications…

Les contrats de travail à temps partiel conclus depuis le 1er janvier 2014 doivent prévoir une durée minimale obligatoire de 24 heures par semaine (des dérogations de plein droit existent, comme par exemple pour les étudiants de moins de 26 ans). Une durée inférieure est possible si un accord collectif le prévoit ou sur demande écrite du salarié qui souhaite bénéficier d'une durée inférieure pour faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.

La Loi du 5 mars 2014 a suspendu cette obligation pour la période comprise entre le 22 janvier et le 30 juin 2014. Ce qui oblige à distinguer plusieurs situations.

Conclusion du contrat	Quel régime applicable ?
Avant le 01.01.2014	Pas de durée minimale de 24 heures, sauf demande écrite et motivée du salarié qui peut faire l'objet d'un refus (ce refus doit être motivé par les contraintes de l'activité économique, aucun motif de refus n'étant obligatoire entre le 22 janvier et le 30 juin 2014). Durée minimale de 24 heures obligatoire à compter du 1er/1/2016.
Entre le 01.01.2014 et le 21.01.2014 et à compter du 1.07.2014	Durée minimale de 24 heures obligatoire (sauf accord collectif dérogatoire ou sur demande expresse du salarié ou dérogations de plein droit).
Entre le 22.01.2014 et le 30.06.2014	Durée minimale inférieure à 24 heures possible, par principe jusqu'au 1er juillet 2014 (sous réserve de précisions de l'administration, application de la durée minimale de 24 heures dès le 1er juillet 2014, sauf accord collectif dérogatoire ou sur demande expresse et motivée du salarié ou dérogations de plein droit).

BRÈVES

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET MUTUELLE

Pour prétendre à l'exonération de cotisations sociales à raison des contrats de protection sociale complémentaire (prévoyance complémentaire, mutuelle, retraite supplémentaire), il faut respecter un certain nombre de critères. Notamment, le régime mis en place doit présenter un caractère collectif et obligatoire, et respecter un formalisme précis.

Tous les contrats ne respectent pas nécessairement l'ensemble des conditions requises. C'est pourquoi un délai a été accordé aux entreprises concernées pour se mettre en conformité avec ces nouvelles obligations. Mais attention : ce délai expire au 30 juin 2014 !

SIMPLIFICATIONS ADMINISTRATIVES

Il faut rappeler que, dans le cadre des simplifications administratives, les micro-entreprises peuvent demander à ce que leurs comptes déposés au greffe ne soient pas rendus publics (ils restent toutefois accessibles pour les autorités judiciaires et administratives et pour la Banque de France).

Sont concernées par ce dispositif les entreprises qui, au titre du dernier exercice clos, ne dépassent pas 2 des 3 seuils suivants : un total de bilan inférieur à 350 000 €, un chiffre d'affaires inférieur à 700 000 €, un nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice égal à 10.

Préférez recevoir votre Strego actu par email

Transmettez votre adresse email à : info@strego.fr